

# Out & Proud Verklaring

Werken aan vertrouwen. Dat doen we bij De Nederlandsche Bank (DNB). Vanuit onze verschillende taken en vanuit onze kernwaarden scherp, open, betrokken en betrouwbaar. Om dit effectief te doen, willen én moeten we representatief zijn voor de diverse samenleving die we bedienen. DNB zet zich daarom in voor het creëren van een inclusieve werkomgeving voor alle collega's en voor het bevorderen van **LGBTIQ+ diversiteit en inclusie** binnen en buiten de muren van DNB.

Met onze **DNB Out & Proud Verklaring** steunen we onze LGBTIQ+ collega's. Deze Verklaring bestaat uit een aantal principes en moet ervoor zorgen dat we stappen blijven zetten om een veilige, inclusieve omgeving te creëren. We willen dat mensen uit de LGBTIQ+ gemeenschap volledig zichzelf kunnen zijn bij DNB, ongeacht hun seksuele voorkeur, genderidentiteit of genderexpressie. We nodigen andere organisaties uit een vergelijkbare Verklaring uit te brengen om de LGBTIQ+ diversiteit en inclusiviteit in de werkomgeving te bevorderen.

De directie van De Nederlandsche Bank  
11 oktober 2021



PROUD!

DeNederlandscheBank

EUROSYSTEEM

Principe 1 - We zetten ons op alle niveaus in om onze LGBTIQ+ collega's te ondersteunen

- Op alle niveaus in de organisatie ondersteunen we duidelijk zichtbaar de LGBTIQ+ gemeenschap. Een zichtbare ondersteuning maakt het voor LGBTIQ+ medewerkers mogelijk zichzelf te zijn op het werk. Ook kan het de dialoog tussen de LGBTIQ+ gemeenschap en anderen in de organisatie bevorderen.
- Een directielid is sponsor voor de LGBTIQ+ gemeenschap en behartigt LGBTIQ+ onderwerpen op het hoogste niveau en zorgt zo voor een wezenlijke verandering.

Principe 2 - We promoten LGBTIQ+ awareness en zichtbaarheid in de werkomgeving

- Informatie over - en begrip van - LGBTIQ+ onderwerpen draagt bij aan een omgeving die veilig en verwelkomend is voor LGBTIQ+ collega's.
- We creëren meer begrip en dialoog, onder meer door het aanbieden van communicatiemateriaal en trainingen specifiek over LGBTIQ+ onderwerpen.

Principe 3 - We hanteren een zero tolerance-beleid bij een intolerante houding ten opzichte van LGBTIQ+ collega's

- Intolerante uitingen en intolerant gedrag ten opzichte van LGBTIQ+ collega's zijn altijd en overal onacceptabel.
- We zetten ons ervoor in dat iedereen het beleid ter bestrijding van pesten en intimidatie naleeft. Dit is de verantwoordelijkheid van iedere collega op elk niveau binnen de organisatie.
- We hebben duidelijk gedocumenteerde, effectieve en eerlijke processen voor het omgaan met meldingen van LGBTIQ+ intimidatie en pesten.

Principe 4 - We versterken en raadplegen regelmatig ons LGBTIQ+ netwerk

- We erkennen het belang van een effectief medewerkersnetwerk voor LGBTIQ+ collega's en bondgenoten, door een platform te bieden waar ze elkaar onderling steun kunnen geven en ontvangen.
- We stellen het LGBTIQ+ netwerk in staat ons HR-team te ondersteunen door een constructieve bijdrage te leveren aan het beleid, de processen en training van de organisatie, en zo DNB alert en bewust te houden.

Principe 5 - We dragen onze inzet en deze principes actief uit in Europa

- We dragen onze inzet voor LGBTIQ+ diversiteit en inclusie en de principes van de verklaring actief uit in de Europese stelsels van centrale banken, van toezichthouders en van resolutieautoriteiten, kortom van alle Europese netwerken waarvan wij deel uitmaken.
- Zo zoeken wij actief de dialoog en synergie met andere LGBTIQ+ netwerken in Europa.
- Daarbij fungeren we als voorbeeld en agenderen we LGBTIQ+ onderwerpen in Europa.

Principe 6 - We blijven streven naar verdere verbeteringen

- We streven continu naar verdere verbeteringen op het gebied van een inclusieve werkomgeving voor alle collega's en voor het bevorderen van LGBTIQ+ diversiteit en inclusie binnen en buiten DNB. Daarbij monitoren en benchmarken we onze voortgang.
- Uiteraard registreren wij niet de seksuele voorkeur en genderidentiteit en genderexpressie van individuen. Maar voor DNB is het wel van belang om zicht te krijgen op de diversiteit van haar personeelsbestand. Daarom kunnen wij bijvoorbeeld in anonieme medewerkerstevredenheidsonderzoeken wel vragen opnemen over seksuele voorkeur, genderidentiteit en genderexpressie. De beantwoording is vrijwillig en DNB zal de verzamelde gegevens met de wettelijk voorgeschreven mate van anonimiteit en zorgvuldigheid behandelen.
- We streven er publiekelijk naar onze prestaties op het gebied van LGBTIQ+ diversiteit en inclusie te vergelijken met die van andere organisaties en van anderen te leren.